

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) TERMINAL PETI KEMAS SEMARANG

Christian Andico¹, Sudharto P. Hadi² & Reni Shinta Dewi³

D2D009088dico@gmail.com

Abstract

This research aimed to determine the effect of compensation and work motivation on PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. The type of research used is explanatory research with 67 respondents taken using a proportionate stratified random sampling technique. Engineering data on this research using interview and questionnaire. The analysis technique using validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t test and F test with the tools SPSS 20.0. The results showed that compensation effect on employee performance, motivation of work effect on employee performance. Compensation and work motivation are jointly effect on employee performance. Advised to PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang could give money to eat and the appropriate and proper bonuses with time already determined earlier, giving companies a sort of intensive and ongoing training, seminars are themed work motivation, as well as controlling to each employee on the employee's performance is already done and occasionally provide some sort of briefing directly to each employee who has a low performance so that going forward is expected to reduce the level of misconduct as well as fostering and enhancing employee initiative for finish the job on time.

Keywords : *compensation, work motivation, employee performance.*

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan 67 responden yang diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan berganda serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang dapat memberikan uang makan dan bonus yang sesuai dan tepat dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan sebelumnya, memberikan semacam pelatihan secara intensif dan berkelanjutan, seminar-seminar yang bertemakan motivasi kerja, serta melakukan pengontrolan kepada setiap karyawannya mengenai kinerja karyawan yang sudah dilakukan dan sesekali memberikan semacam pengarahan (*briefing*) langsung kepada setiap karyawan yang mempunyai kinerja rendah sehingga kedepannya diharapkan mengurangi tingkat melakukan kesalahan serta menumbuhkan dan meningkatkan inisiatif karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

kata kunci : kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

¹Christian Andico, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, d2d009088dico@gmail.com

²Sudharto P. Hadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu sistem yang menjalankan bisnis di mana bagian yang satu dengan yang lain berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan yaitu mencari laba. Untuk mencapai hal tersebut di atas tentu perlu dukungan faktor-faktor seperti modal, material, mesin metode, pasar, dan manusia yang disebut tenaga kerja. Faktor manusia atau tenaga kerja ini sangatlah penting karena dalam suatu proses produksi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengelola sumber daya lainnya seperti modal, material, dan mesin. Permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja yang rendah.

Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Martoyo (2000:142) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Hal ini sesuai dengan pendapat Filippo (2003:53) bahwasanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi, kompensasi, komunikasi, kepribadian, lingkungan, kepemimpinan, dan insentif.

Mengingat faktor sumber daya manusia itu mutlak harus ada, bahkan merupakan faktor terpenting melebihi yang lain di dalam perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa seperti PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang, maka faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang khusus dan lebih serius dalam penanganan manajemennya. Tugas perusahaan bukan hanya merekrut tenaga kerja saja, tetapi juga harus berusaha membina dengan baik, mengembangkan kemampuannya, mengatur cara kerjanya, memberi kompensasi, memotivasi, serta jaminan sosial serta menciptakan lingkungan pekerjaan yang memadai, agar mereka mampu melaksanakan tugas secara maksimal sesuai fungsi dan tanggung jawabnya.

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang adalah salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Untuk melihat kinerja karyawannya, PT. Pelindo III (Persero) TPKS melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari skill (professional, teknis), working conditions (tingkat resiko, bahaya dan menyenangkan/tidak), dan responsibility (tanggung jawab). Akan tetapi berdasarkan data kinerja yang didapat terjadi penurunan kinerja yang terdapat pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang dan juga peningkatan pada daftar absensi kehadiran karyawan yang datang terlambat, alpa, dan pulang lebih awal. Padahal perusahaan membutuhkan suatu hasil yang baik dari setiap bidang pekerjaan yang ada dalam perusahaan, sehingga akan membuat nilai positif perusahaan berupa langkah maju bagi perusahaan dalam bidang usaha perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang; (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang; (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang.

KERANGKA TEORI

Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1992 : 155). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Filippo dalam Ranupandjojo (1988 : 42) bahwa gaji atau upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seorang kepada orang lain. Poernomo sebagaimana dikutip dari Ranupandjojo (1988 : 43) mendefinisikan bahwa upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 1999 : 540).

Kompensasi (compensation) meliputi kompensasi finansial dan non finansial. Dimana pada kompensasi finansial terdapat kompensasi finansial langsung (direct financial compentation) yaitu berbentuk gaji atau upah dan kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) atau disebut juga dengan tunjangan. Sedangkan untuk kompensasi non financial meliputi insentif, tunjangan dan fasilitas. Untuk sistem kompensasi dibedakan oleh waktu, hasil (*output*) dan borongan.

Winardi (2002 : 1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *move*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Peran motivasi sangat penting dalam kaitanya guna menumbuhkan suatu semangat dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja, dapat membuat seseorang karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaanya. Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (2000:178) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sebuah tujuan tertentu, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996:67). Gomes (1995:142) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Gomes (1995:142) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Lako (2004:144) menjelaskan mengenai aspek positif dari penilaian kinerja yaitu sumber daya manusia secara sadar dapat mengevaluasi dan memotivasi diri untuk selalu meningkatkan kinerja. Bagi manajemen, dengan adanya standar penilaian kinerja yang jelas akan mempermudah pengendalian kinerja dan pemberian umpan balik kepada karyawan yang kinerjanya sedang dalam penilaian. Umpan balik dapat berupa pemberian motivasi, petunjuk, ganjaran, penghargaan, atau imbalan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, kompensasi, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Serta motivasi dan dukungan yang diterima seorang tenaga kerja dari perusahaan seperti kompensasi jika diperoleh dengan baik juga maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan diberikan tenaga kerja tersebut kepada perusahaan. Hal ini yang juga dapat menjelaskan betapa pentingnya faktor hubungan tenaga kerja dengan sebuah organisasi atau perusahaan yang dilakukan dengan baik satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory research* atau penjelasan, yaitu menjelaskan pengaruh antara kompensasi (*Compensation*) dan motivasi kerja (*work motivation*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang dengan pengambilan sampel menggunakan metode Slovin sebanyak 67 responden dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda serta uji t dan uji F dengan bantuan SPSS 20.0.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Kompensasi (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	6,061	0,000	0,601	36,1%	Ha Diterima
2	Pengaruh Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	7,243	0,000	0,668	44,7%	Ha Diterima
3	Pengaruh Kompensasi (X ₁) dan Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	28,907	0,000	0,689	45,8%	Ha Diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2013.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana t-hitung sebesar 6,061 dan hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,601 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,1%, yang berarti 36,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perluasan merek.

Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana t-hitung sebesar 7,243 dan hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,668, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7%, ini berarti 44,7% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan.

Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana F-hitung sebesar 28,907 dan hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,689 yang berarti hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Hasil uji determinasi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, ini berarti 45,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel antara kompensasi dan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan jawaban dari pertanyaan dalam penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yaitu oleh Didik Hadiyatno (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah benar.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan kompensasi karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dilihat dari tingkat kesesuaian gaji pokok, uang insentif, uang makan, uang transportasi, THR, dan jaminan asuransi kesehatan yang menurut para karyawan cukup sesuai untuk memenuhi kebutuhan karyawan setiap bulannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS cukup baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yaitu (2) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yaitu oleh Frans Farlen (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah benar. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki motivasi kerja yang baik karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisiensi. Dengan motivasi kerja yang baik membuat kinerja karyawan dan kinerja perusahaan semakin meningkat dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai memperoleh target.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS termasuk dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari keinginan karyawan dalam menaati dan melakukan pekerjaan sesuai peraturan dan prosedur perusahaan, pola kerja yang baik dan teratur serta keinginan karyawan untuk selalu menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan segala pekerjaan dalam perusahaan. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS sudah tergolong baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Pelindo III (Persero) TPKS juga mempunyai andil dalam membantu dalam memotivasi kerja karyawannya dengan memberikan penghargaan dan promosi jabatan terhadap karyawan yang dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik dan selalu meningkat.

Dan kesimpulan terakhir yaitu (3) Ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS. Kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi linear sederhana dan uji linear berganda. Dimana berdasarkan variabel kompensasi mendapatkan hasil sebesar 36,1% dan variabel motivasi kerja sebesar 44,7%. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karena motivasi kerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS sudah baik. Para karyawan sudah banyak yang memiliki inisiatif kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mengefisienkan waktu kerja, karyawan juga banyak mengetahui tanggung jawab apa saja yang mereka miliki dan menati peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan untuk indikator yang memiliki frekuensi paling tinggi yaitu keinginan menaati peraturan umum perusahaan dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi dan motivasi kerja yang baik, akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Jika ketiga faktor ini bersinergi secara seimbang maka kerugian yang akibat kesalahan dalam bekerja dapat ditekan seminimal mungkin untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Dengan kinerja karyawan yang baik maka kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi PT. Pelindo III (Persero) TPKS dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kompensasi pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS yang menyatakan bahwa sebagian besar responden sebanyak 64,18% berpendapat cukup baik. Selain itu 28,36% responden menyatakan bahwa kompensasi pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS baik. Dan sisanya, sebanyak 7,46% responden menyatakan kompensasi karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS adalah tidak baik. Responden yang menyatakan bahwa kompensasi pada perusahaan tidak baik karena menurut responden terkadang pemberian kompensasi kepada karyawan seperti uang makan dan uang transport sering mengalami keterlambatan dari waktu yang sudah ditentukan begitupun kemudahan dalam pemberian jaminan asuransi kesehatan yang terkadang sering terhambat atau menyulitkan karyawan dalam kemudahan mendapatkan asuransi kesehatan tersebut.

Motivasi kerja PT. Pelindo III (Persero) TPKS dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel motivasi kerja PT. Pelindo III (Persero) TPKS yang menyatakan bahwa sebagian besar responden sebanyak 61,19% responden berpendapat baik. Selain itu 29,85% responden menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS adalah sangat baik. Dan sisanya sebanyak 8,96% responden menyatakan motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo III (Persero) TPKS adalah cukup baik. Responden yang menyatakan cukup baik terhadap motivasi kerja karyawan ini berpendapat bahwa karena sebagian dari karyawan kurang memiliki keinginan atau motivasi yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisiensi dan juga masih ada kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati dan mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kinerja karyawan PT. Pelindo III (Persero) TPKS yang menyatakan bahwa sebagian besar responden sebanyak 56,71% responden berpendapat bahwa kinerja karyawan baik. Selain itu kinerja karyawan dikatakan sangat baik oleh 34,33% responden. Dan sisanya 8,96% responden menyatakan kinerja karyawan cukup baik. Responden yang menyatakan cukup baik terhadap kinerja karyawan ini berpendapat bahwa masih adanya beberapa karyawan yang terkadang masih melakukan kesalahan dalam bekerja dan tidak mempunyai inisiatif dalam menuntaskan pekerjaan yang terabaikan sehingga belum dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan dan membuat pekerjaan harus dilakukan pada jam lembur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan kembali oleh perusahaan berkenaan dengan kompensasi yaitu mengenai kesesuaian pemberian uang makan dan bonus yang seharusnya diberikan kepada karyawan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sebelumnya, dan juga belum meratanya pemberian jaminan asuransi kesehatan sehingga diharapkan perusahaan lebih cepat kembali dalam merekap data-data karyawan perusahaan yang baru pindah atau dimutasikan dan belum terdaftar untuk mendapatkan dan menggunakan jaminan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan-karyawan tersebut secara keseluruhan tidak merasa dirugikan karena perusahaan belum melakukan pemberian secara adil dan merata melainkan dapat ikut merasakan bahkan menggunakan jaminan asuransi kesehatan tersebut ketika dibutuhkan dalam situasi darurat. Perusahaan juga sudah seharusnya meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan dan disesuaikan dengan peningkatan kebutuhan yang terjadi sekarang ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan masih terdapat adanya permasalahan dalam motivasi kerja karyawan dan beberapa hal yang disarankan kepada perusahaan yaitu dengan melakukan training atau pelatihan kepada karyawan secara intensif dan berkelanjutan, akan tetapi disesuaikan dengan jam kerja masing-masing karyawan. Memperingatkan dan menekankan lebih kuat lagi kepada karyawan akan pentingnya bekerja sesuai dengan peraturan, pola kerja dan prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan serta juga dapat mengadakan seminar-seminar bertemakan motivasi kerja untuk para karyawan dengan tujuan semakin bertumbuhnya motivasi kerja karyawan sehingga dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat kembali.

Masih terdapat beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun. Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang sudah dilakukan diharapkan perusahaan mengutus kepada setiap atasan masing-masing divisi untuk melakukan pengontrolan kepada setiap karyawannya mengenai kinerja yang sudah dilakukan dan sesekali memberikan semacam pengarahan (briefing) langsung kepada setiap karyawan yang mempunyai kinerja rendah sehingga kedepannya diharapkan mengurangi tingkat melakukan kesalahan serta menumbuhkan dan meningkatkan inisiatif karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Ada baiknya perusahaan memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anoraga, Pandji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- B. Flippo, Edwin. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, DR. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Cardoso Gomes, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Cardoso Gomes, Faustino. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Gibson, Ivancevich. 1987. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta : Erlangga.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali.
- Handoko, T Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. Drs. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S. P. Drs. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Masagung.
- Hasibuan, Malayu S. P. Drs. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 1999. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara, DR.A.A. Anwar Prabu, Msi. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Salemba Empat.
- Mitchell, Terence R. 1982. *People in Organization*. Singapore : McGraw Hill Co.
- Moh As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Mulyadi. 1993. *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontenporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Notoatmodjo S. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.2, No.2, Juli, hlm.181-198.
- Ranupandjojo, Heidrachman. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta : Karunika.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International : Upper Saddle River New Jersey 07458.
- Sagir, Soeharsono. 1985. *Motivasi dan Disiplin Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas dan Produksi*. Bandung : Berita Pasar Kerja.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Stephen, P. Robbins, 1999. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Strauss, George dan Leonard Sayles. 1986. *Manajemen Personalia-segi manusia dalam organisasi*. Jakarta : Percetakan Saptodadi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.

Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Pengukuran Kinerja dengan Balanced Scorecard*. Jakarta : Harvarindo.

Wibowo, Prof. Dr. SE. M.Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.